

**Ю. В. Кириллова, Т. М. Резер**  
**МБОУ СОШ № 15, г. Первоуральск**  
**Ревдинский филиал ГОУ СПО СОМК, г. Ревда**

## **УПРАВЛЕНИЕ СИТУАЦИЕЙ УСПЕХА ПЕДАГОГОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Реализация принципов управленческой деятельности, направленной на обеспечение функционирования и развития образовательного учреждения (далее ОУ), позволяет обобщить: секрет продуктивного управления персоналом кроется в создании ситуации успеха каждому члену педагогического коллектива. Образовательное учреждение представляет собой организацию, содержание и функции которой, осуществляемые в процессе управления, имеют свои особенности, обусловленные следующими факторами: 1.ОУ оказывает образовательные услуги населению и очень тесно взаимодействует с потребителями своих услуг; 2.Члены педагогического коллектива имеют достаточно высокий уровень сознания; 3.Коммуникативные отношения между педагогами носят ярко выраженный межличностный характер; 4.Организационная культура ОУ отличается своей специфичностью, связанной с изначально духовно-нравственными позициями профессиональной деятельности педагога.

Совокупность этих факторов определяет общий подход в управленческой деятельности ОУ, который носит название «человекоцентрический», предметом которого является исследование личности человека управляющего и управляемого [2].

Человеческий фактор становится решающей предпосылкой достижения целей организации. Наиболее продуктивной стратегией управления персоналом становится преломление идеи менеджмента об успехе, под которым понимается реализованная цель как результат продуманной тактики со стороны администрации по созданию ситуации успеха отдельной личности и коллектива в целом. Таким образом, механизмом управления ОУ является мотивация как совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности.

Главная задача администрации заключается в гармонизации профессионально личностных интересов сотрудников с интересами ОУ через привлечение их к управлению организацией через поэтапную целенаправленную работу: 1 этап – коллектив является целью воспитательных усилий руководителя; 2 этап – коллектив является инструментом управления через актив; 3 этап – коллектив

становится фактором, побуждающим к самовоспитанию, самообразованию, самоорганизации, саморазвитию. Управление осуществляется в соответствии со следующим алгоритмом: 1. Всестороннее изучение личности педагога; 2. Создание условий для удовлетворения выявленных потребностей педагога; 3. Моделирование педагогической деятельности, направленное на перспективу роста; 4. Изменение подходов к оцениванию профессиональной деятельности педагога.

Всестороннее изучение личности педагога с целью удовлетворения выявленных его потребностей предполагает изучение таких аспектов личности и профессиональной деятельности, как уровень развития личности; модель педагогического общения; уровень профессиональной деятельности; стимулы в педагогической деятельности, позволяющие прояснить «Я – концепцию» педагога и уровень его притязаний [1].

Результаты диагностики, проведённой на базе МБОУ СОШ № 15 г. Первоуральск, позволили выявить три группы педагогов в зависимости от уровня их притязаний: потребность в принадлежности и причастности к данному коллективу; потребность в признании и самоутверждении; потребность в самовыражении.

Для удовлетворения социальных потребностей педагогов, осознания своей принадлежности к организации, задачей руководителя становится создание соответствующего социально-психологического климата через: организационную культуру на базе деловых и межличностных отношений; объективную оценку личности каждого и определение путей ее повышения. Удовлетворяя потребности педагогов в признании, самоутверждении, руководство МБОУ СОШ № 15 предоставляет каждому право свободного выбора форм презентации своей профессиональной деятельности: открытое учебное занятие или серия их; открытое заседание работы группы; проведение деловой игры; выставка с комментариями; защита проекта, рабочей программы и др.

Особое внимание со стороны МБОУ СОШ № 15 уделяется моделированию педагогической деятельности, направленной на перспективы роста. Развитие акмеологической образовательной среды в ОУ – базовый компонент всей системы работы, ориентированной на успех. Стремление к непрерывному образованию, успеху, творчеству педагогов сегодня становится нормой. Администрация стремится создать условия для творческой самореализации личности каждого педагога всеми возможными средствами, удовлетворить уровень их образовательных и профессиональных притязаний. Помимо курсовой подготовки

обучение педагогов внутри МБОУ СОШ № 15 осуществляется через функционирование ЦУОП - центра удовлетворения образовательных потребностей педагогов, в рамках которого работают 3 педагогические лаборатории - психологическая, «Современные образовательные технологии», «Развитие учебно-исследовательской деятельности обучающихся» и 3 проблемные группы «Поиск», «Педагогическое сопровождение обучающихся», «Актуальные проблемы образования» под руководством педагогов – признанных авторитетов. Тематика совместной деятельности определяется после изучения образовательных потребностей педагогов. Режим работы ЦУОП предполагает «плавающее» расписание в основном в дни школьных каникул, что позволяет одному педагогу углубляться по нескольким интересующим его педагогическим проблемам. В данном контексте следует отметить и работу клуба «Диалог» под руководством школьного психолога, который в настоящее время является профессиональным сообществом для продуктивного общения.

Дифференцированная работа с педагогами разного уровня притязаний через реализацию потенциала таких структурных подразделений, как методический совет, консультационный совет, информационно - библиотечный центр позволяет одним осваивать рефлексивность через обучение, консультирование, выводящую на заданную практическую деятельность школьного информационного стандарта; другим – через информирование, самообразование осуществлять практическую деятельность с элементами исследования на основе самоуправления; третьим – через создание социально - педагогического, нормативно - правового и программно - методического обеспечения, заниматься свободной инновационной деятельностью уже в режиме самоуправления.

В ОУ широко практикуется делегирование педагогам управленческих полномочий. Так, сегодня отдельные педагоги имеют неофициальный статус – специалист по вопросам аттестации педагогических работников; специалист по педагогической диагностике; специалист по защите прав детей; специалист по вопросам здоровья и т. д. Такая демократическая и гуманистическая форма взаимодействия способствует развитию инициативы, самостоятельности, развивает в коллективе атмосферу творчества и переводит взаимоотношения из плоскости вертикальных в плоскость горизонтальных.

В условиях повышения самостоятельности контроль занимает особое место в управленческой деятельности в условиях созданного мотивационного поля, способствует результативности совместной деятельности.

Целенаправленное управление с позиции «человекоцентрического» подхода, обеспечивающего ситуацию успеха каждому члену и коллективу в целом, позволило выйти на следующие результаты: кадровый потенциал педагогического коллектива востребован городским педагогическим сообществом – по 2 человека входят в состав территориального представительства Главной аттестационной комиссии и Городского экспертного совета, 6 человек возглавляют городские методические объединения педагогов, 15 человек являются тьюторами по вопросам подготовки обучающихся к ГИА, экспертами по проверке экзаменационных работ ЕГЭ и ГИА – 9 в новой форме.

Таким образом, в результате целенаправленной работы, во-первых, у подавляющего большинства педагогов сформировалась потребность в самообразовании, во-вторых, педагогический коллектив МБОУ СОШ № 15 является фактором, побуждающим к самовоспитанию, самообразованию, самоорганизации, саморазвитию.

### **Список литературы**

1. *Бороздина Г. В.* Исследование уровня притязаний, М., 1991.
2. *Панкрухин А. П.* Маркетинг: учебник, М.: ИКФ Омега-Л, 2002.
3. *Рогов Ч. И.* Учитель как объект психологического исследования. М.: Владос, 1998г.
4. *Шамова Т. И.* Менеджмент в управлении школой. М.: МИП «НВ Магистр», 1992г.
5. *Шамова Т. И.* Современные средства оценивания результатов обучения в школе, М., 2007.

**Н. Н. Киселева, Ж. А. Пьянкова**  
*УрГУПС, г. Екатеринбург*

## **УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ НА ОСНОВЕ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА**

В настоящее время все чаще высказывается мнение о том, что образовательный процесс необходимо ориентировать «не только на потребности общества и государства, но и на возможности и потребности самой личности в социокультурной адаптации и развитии» [2]. В связи с этим становится актуальным мониторинг индивидуального продвижения учащихся в процессе освоения знаний, умений, навыков, развития личностных качеств.

Курс дисциплин геометро-графического цикла является неотъемлемой частью комплекса дисциплин, изучаемых студентами технических вузов. Геометро-графическая подготовка и основы геометрического моделирования необ-